



MALMÖ HÖGSKOLA

2017-02-20

Dnr LED 2.2.3-2017/249

## Lönekriterier vid Malmö högskola

### 1. Inledning

Malmö högskola bedriver en kunskapsintensiv verksamhet där medarbetarnas kompetens och engagemang utgör nyckeln till att vara ett framgångsrikt lärosäte. Högskolan ska kombinera hög akademisk kvalitet med fler- och tvärvetenskapliga angreppssätt, erbjuda forskningsanknuten utbildning och bedriva forskning med utgångspunkt i samhällsutmaningarna, ofta i nära samverkan med olika samhällsaktörer inom offentlig sektor, idéburen sektor och näringslivet.

För samtliga medarbetare vid Malmö högskola ska lönesättning ske baserat på Malmö högskolas lönekriterier. De skyldigheter som följer av anställningsavtalet utgör inte lönekriterier. Mer om vad det innebär att vara anställd vid Malmö högskola går att hitta på hemsidan under ”Din anställning”.

Lönekriterierna ska understödja arbetssätt som bidrar till hög kvalitet i verksamheten. Kriterierna gäller samtliga medarbetare, men kan ha olika stor betydelse för olika verksamheter och personalkategorier. En viktning av dem bör därför göras av respektive verksamhetschef i dialog med medarbetarna. Det är alltid i förhållande till det önskade resultatet i verksamheten som kriterierna ska värderas. Den relativa viktningen sker utifrån den enskildes uppdrag och individuella mål och efter överenskommelse i medarbetarsamtalet. Lönesättande chefer ansvarar för att föra en dialog med sina medarbetare om och konkretisera lönekriterierna på den egna arbetsplatsen i förhållande till olika yrkesroller och uppdrag.

För forskande och undervisande medarbetare samt för chefer tillkommer ett antal lönekriterier.

### 2. Lönekriterier för samtliga medarbetare

- *Uppnådda resultat i verksamheten*

Medarbetarens arbetsprestation och bidrag till verksamheten kopplat till verksamhetens resultat och mål. Detta innefattar också en bedömning av kvaliteten i det utförda arbetet.

- *Kunskaps- och kompetensutveckling*

Hur medarbetaren använder sin yrkesskicklighet och utvecklar relevant kunskap och kompetens i förhållande till den egna rollen och håller sig uppdaterad inom sitt yrkesområde.

- *Helhetssyn och rollförståelse*

Hur medarbetaren utvecklar sin kunskap om att befinna sig i ett större sammanhang. Förståelse för den egna rollen i förhållande till verksamheten, kunskapsområdet, högskolan och samhället.

- *Omvärldsorientering*  
Hur medarbetaren bevakar det som händer i omvärlden och aktivt utifrån sitt uppdrag söker externa kontakter och bygger nätverk nationellt och internationellt.
- *Kommunikation*  
Hur väl dialogen med omgivningen fungerar såväl internt som externt. Hur väl medarbetaren lyckas skapa intresse och förståelse för Malmö högskolas verksamhet hos olika målgrupper.
- *Initiativ och kreativitet*  
Hur medarbetaren bidrar till verksamhetsförbättrande processer genom att själv lyfta frågor och driva dem, påtalar behov av förändringar och möjliga vägar att genomföra dem samt löser problem och bidrar till nytänkande.

### **3. Lönekriterier för forskande och undervisande medarbetare:**

- *Genomför, leder och utvecklar forskning och utbildning med hög kvalitet*

Hur medarbetaren utifrån sitt uppdrag:

- Driver och påverkar utvecklingen inom ämnesområdet.
- Deltar aktivt i forskning och publicerar forskningsresultat. Utvecklar forskningssamarbeten för Malmö högskola och har genomslag i forskarsamhället nationellt och internationellt.
- Samverkar med andra samhällsaktörer.
- Arbetar för att Malmö högskola ska attrahera externa medel inom forskning och utbildning.
- Bidrar till att skapa forsknings- och lärandemiljöer och lärandesituationer som är inkluderande och främjar internationalisering och breddat deltagande.
- Bidrar aktivt till högskolepedagogiskt utvecklingsarbete som är förankrat i aktuell forskning.
- Bidrar till utveckling genom att arbeta i olika lednings- eller administrativa uppdrag.

### **4. Lönekriterier för chefer:**

- *Driver och utvecklar verksamheten i linje med Malmö högskolas strategier*

Hur chefen utifrån sitt uppdrag:

- Uppmuntrar medarbetarnas engagemang och stärker initiativförmågan för att skapa förutsättningar för verksamhetens utveckling
- Arbetar för att skapa en jämlik och inkluderande arbetsmiljö
- Arbetar så att medarbetarna görs delaktiga i verksamhetens planering och utveckling
- Använder tillgängliga resurser på ett ansvarsfullt sätt utifrån såväl ekonomiska som arbetsmiljömässiga aspekter